

# Jurnal Mirai Management

Volume 3 No.1 2018

Available : <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>

## **Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng**

*Influence Ability, Motivation, and Working Facilities on Employee Performance at the Office of Communications, Informatics, Statistics and Encryption in Bantaeng District*

**Angraeni***Dinas Kominfo, Statistik & Persandian Kab. Bantaeng*[andi.asnianti79@gmail.com](mailto:andi.asnianti79@gmail.com)**Baharuddin***PPs STIE Amkop Makassar**Email : [baharuddin@stieamkop.ac.id](mailto:baharuddin@stieamkop.ac.id)***Mattalatta***PPs STIE Amkop Makassar**Email : [mattalatta@stieamkop.ac.id](mailto:mattalatta@stieamkop.ac.id)*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan : 1). Untuk menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng; 2). Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng; 3). Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng; 4). Untuk menganalisis variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng.

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. Adapun waktu penelitian selama 3 bulanyaitu bulan November Tahun 2017 sampai bulan Januari Tahun 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel yang diteliti yaitu sebanyak 60 orang. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dengan Uji-t dan Uji-F menggunakan bantuan *Software SPSS. 16,0*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng; 2). Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng; 3). Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng; 4). Variabel paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng adalah variabel fasilitas kerja.

**Kata Kunci** :Kemampuan, Motivasi, Fasilitas Kerja, dan Kinerja

### **ABSTRACT**

*This study aims: 1). To analyze the effect of ability on the performance of the Officers at the Office of Communications, Informatics, Statistics and Persandian of Bantaeng Regency; 2). To analyze the influence of motivation on the performance of Employees at the Office of Communications, Informatics, Statistics and Persandian of Bantaeng Regency; 3).To analyze the influence of work facilities on the performance of the Officers at the Office of Communications, Informatics, Statistics and Persandian of Bantaeng Regency; 4). To analyze the most dominant variables affect the performance of employees at the Office Communications, Informatics, Statistics and Persandian Bantaeng District.*

*The location of this research was conducted in Bantaeng Regency South Sulawesi Province on Communications, Informatics, Statistics and Persandian Bantaeng Regency. The time of research for 3 months is November to 2017 until January Year 2018. Population in this research is all Officer at Office of Communications, Informatics, Statistics and Persandian of Bantaeng Regency counted 60 people. Sampling technique in this research use saturated samples, so the number of samples studied were as many as 60 people. For hypothesis testing done by using Multiple Linear regression analysis with T-Test and F-Test using SPSS.16,0 Software.*

*The results showed that: 1). Ability to positively and positively influence to Employee Performance at Communication, Informatics, Statistic and Bantaeng Regency Office; 2). Motivation has positive but not significant effect on Employee Performance at Communication, Informatics, Statistic and Bantaeng Regency Office; 3). Work facilities have a positive and significant impact on Employee Performance at the Office of Communications, Informatics, Statistics and Bantaeng Regent; 4). The most influential variable on Employee Performance in Communication, Informatics, Statistic and Bantaeng Regency is the work facility variable.*

**Keywords:** Ability, Motivation, Work Facility, and Performance.

## PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan kinerja pelayanan terhadap masyarakat maka sudah menjadi permasalahan yang terjadi di Indonesia dan kondisi ini telah menjadi suatu fenomena terbesar, yang ditandai dengan semakin rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi pemerintah. Kondisi ini menjadi sesuatu hal yang kurang baik serta telah melekat pada masyarakat Indonesia dimana bahwa organisasi pemerintah seharusnya mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada seluruh masyarakat. Pada kenyataannya bahwa hampir seluruh elemen organisasi pemerintah yang menjalankan tugas-tugas Negara, dimana yang seharusnya bertugas melayani publik atau masyarakat tetapi sebaliknya malah tidak dilayani, kemudian hal-hal yang seharusnya dapat dipermudah tetapi justru masyarakat cenderung dipersulit, sehingga hal ini menjadikan masyarakat malas atau enggan untuk berurusan kepada birokrasi pemerintah.

Organisasi publik sebagai pelayan kepentingan masyarakat seharusnya dapat merespon laju perkembangan akan harapan dari pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat dengan menentukan visi pelayanan yang akseptabel. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Islamy (1999) dalam Muttaqin, *et al* (2013) yang menyatakan bahwa visi organisasi publik saat ini harus sudah bergeser dari sekedar bagaimana memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat (paradigma proses) menuju kepada pemberian pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan masyarakat luas (paradigma tujuan). Oleh karena itu, organisasi tidak hanya bekerja dengan aturan yang telah ada atau atas perintah atasan semata, akan tetapi pegawai pemerintahan dituntut untuk kreatif dan inovatif dalam menerjemahkan aturan sesuai dengan kebutuhan aspirasi dari masyarakat.

Kinerja pelayanan yang diharapkan dan menjadi tuntutan pelayanan publik oleh organisasi publik yaitu pemerintah lebih mengarah pada pemberian layanan publik yang lebih profesional, efektif, efisien, sederhana, transparan, terbuka, tepat waktu, responsif dan adaptif. Pelayanan publik yang profesional artinya pelayanan yang memiliki akuntabilitas dan responsibilitas dari pemberi layanan (aparatur pemerintah) kepada si penerima layanan (masyarakat). Sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik yang mengatur prinsip-prinsip pemerintahan yang baik dalam pelayanan publik, bahwasanya dalam Undang-undang ini menyatakan bahwa negara berkewajiban melayani setiap warga negara dan penduduk untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya dalam rangka pelaksanaan pelayanan publik yang merupakan amanat undang-undang dasar negara Republik Indonesia tahun 1945.

Lebih Lanjut, bahwa pelayanan publik menurut Undang-undang No.25 tahun 2009 adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Peningkatan kualitas kinerja pelayanan merupakan suatu kebutuhan yang sangat krusial saat ini baik dalam lingkup manajemen sektor publik maupun sektor privat. Hal ini terjadi karena di satu sisi tuntutan masyarakat terhadap perbaikan kualitas kinerja pelayanan dari tahun ke tahun semakin besar, sementara itu praktik penyelenggaraan pelayanan tidak mengalami perkembangan ke arah perbaikan yang berarti.

Kemampuan sangat mempengaruhi kinerja karena aparatur yang memiliki kemampuan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan (Aprillia, 2015). Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins dan Judge, 2008). Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal initerjadi karena pegawai dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya (Kreitner & Kinicki, 2003). Ketika

pegawai memiliki kemampuan kerja yang memadai, maka akan dapat berdampak kepada kualitas yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga ketika pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan optimal berdasarkan kemampuan kerja yang dimiliki maka kinerjanya juga akan meningkat.

Disamping kemampuan kerja yang baik, motivasi pegawai juga mempengaruhi dalam peningkatan kinerja pegawai. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyanti (1999) dalam Muttaqin, et al (2013) yang menyatakan bahwa faktor manusia dalam pemberian layanan sangat berpengaruh terhadap kepuasan total pelanggan. Untuk itu maka dalam memberikan pelayanan, motivasi dari pemberi layanan merupakan hal yang mendasari. Dalam hal ini, motivasi pegawai menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pegawai dalam memberikan pelayanan yang optimal terhadap masyarakat. Nawawi (2003) menjelaskan bahwa motivasi secara umum didefinisikan sebagai dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu. Maka motivasi adalah dorongan dari dalam diri pegawai untuk memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplementasikan kepada orang lain untuk memperbaiki kinerjanya.

Hal ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh kemampuan kerja maupun motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, yaitu *Jaya, Indra*, Jurnal Penelitian Universitas Jambi: Seri Humaniora Vol 14, No 1 (2012): dengan judul penelitiannya Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Disamping kemampuan sumber daya manusia, motivasi, fasilitas kerja juga berperan penting meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Menurut Suad Husnan (2002) Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini, fasilitas kerja yang disediakan oleh suatu organisasi akan sangat mendukung karyawan dalam bekerja sehingga akan berdampak kepada produktivitas kerja pegawai. Fasilitas yang diharapkan oleh pegawai adalah ketersediaan fasilitas kerja yang layak serta dapat membantu pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pimpinan seharusnya dapat mengerti apa yang dibutuhkan oleh pegawai serta keinginan yang dapat memuaskan pegawai sehingga produktivitas kerja akan tercapai.

Sejalan dengan dipaparkan sebelumnya, bahwa perusahaan atau organisasi harus dapat memahami perilaku pegawainya agar kebutuhan-kebutuhan pegawainya dapat terpenuhi, sehingga kepuasan kerja pegawai dapat terpelihara. Apabila kepuasan kerja pegawai terpelihara dan terjaga, maka akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan semangat kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan membantu organisasi secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Moekijat dalam Haryana, et al (2014) menjelaskan bahwa fasilitas adalah sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Adapun menurut Buchari dalam Haryana, et al (2014) adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

## **TINJAUAN TEORI DAN HIPOTESIS**

### **Pengertian Kemampuan**

Manusia menjadi salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi dikarenakan unsur lainnya yakni uang, material mesin, metode kerja maupun waktu hanya akan dapat bermanfaat bagi organisasi apabila manusia yang terdapat dalam organisasi itu mempunyai daya pembangunan bagi organisasi. Kreitner & Kinicki (2003) menjelaskan bahwa kemampuan diartikan sebagai ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik. Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena pegawai dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Berbagai definisi terkait dengan kemampuan kerja dikemukakan pula oleh beberapa ahli lainnya. Diantaranya, menurut Thoha (2007) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Robbins (2003) menyebutkan bahwa kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut, Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins dan Judge, 2008).

Menurut Sinungan (2003) bahwa istilah dari kemampuan didefinisikan dalam arti apa yang diharapkan di tempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan. Sedangkan, As'ad, (2000) mendefinisikan Kemampuan (*ability*) sebagai karakteristik individual seperti *inteligensi*, *manual skill*, *traits* yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil.

Adapun menurut UU Mendiknas No. 45 Tahun 2002 menyatakan bahwa Kemampuan dinyatakan sebagai seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pegawai adalah semua potensi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan kepadanya berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan yang dimilikinya pada bidang pekerjaan tertentu.

### **Pengertian Motivasi**

Motivasi menurut Hasibuan (2007) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Winardi (2002) merumuskan "motivasi adalah sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya yang tinggi demi mencapai tujuan-tujuan keorganisasian dengan kemampuan yang dimilikinya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu." Adapun menurut Siagian (2001), bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi agar tercapai tujuannya.

Kemudian, menurut Mangkunegara (2005) bahwa Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif



terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

### **Pengertian Fasilitas Kerja**

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa Belanda “faciliteit” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat (Samsudin, 2009).

Menurut Ranupandjojo dan Husnan (2002) Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Adapun Suryosubroto (2002) berpendapat bahwa “Fasilitas” adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang.

Menurut Moekijat dalam Haryana, *et al* (2014) menjelaskan bahwa fasilitas adalah sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Adapun menurut Buchari dalam Haryana, *et al* (2014) adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Suharsimi Arikunto (2006:55) berpendapat, “Fasilitas” dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan usaha ini dapat berupa benda-benda maupun uang, jadi dalam hal ini fasilitas dapat disamakan dengan sarana yang ada di kantor. Selanjutnya menurut Barry (2002) bahwa fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, mulai November 2017 sampai Januari 2018.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. Mengingat jumlah populasi relative kecil, sehingga sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode sensus / total sampling dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut dapat dijangkau oleh peneliti. Jumlah pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng berjumlah 60 orang sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sebesar 60 orang.

### **Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

Dengan menggunakan kuisioner dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang relevan dan berkaitan dengan tujuan penelitian kepada responden yang telah dipilih.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan validitas internal, karena peneliti ingin mengetahui valid atau tidaknya instrumen atas dasar kevalidan soal tiap butir dengan mengembangkan teori-teori yang ada. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai *r*-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item - Total Correlation* > 0,30 (Priyatno, 2009) dan begitupun sebaliknya.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan komputer menggunakan program *SPSS for Windows* Versi 16. Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai *Alpha* melebihi 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya (Ghozali, 2001).

### **Teknik Analisis Data**

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan Model regresi linear berganda. Model regresi linier berganda ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh tiga variabel independen yaitu kemampuan, motivasi dan fasilitas kerja terhadap satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng

### **DEFINISI OPERASIONALISASI VARIABEL**

Variabel adalah faktor yang akan di uji dalam penelitian. Kegiatan penelitian ini memusatkan perhatian pada upaya untuk memahami, mengukur, dan menilai keterkaitan antara variabel tersebut. Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel independen yaitu kemampuan, motivasi, dan fasilitas kerja dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Berikut ini indikator variabel yang akan di ukur dalam penelitian ini adalah:

#### **Kinerja (Y)**

Mangkunegara(2005) dalam Trinaningsih (2007) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut (Bernadin, 1993:75):

- Kecepatan
- Keakuratan
- Kreativitas
- Keramahan dalam memberi pelayanan

#### **Kemampuan Kerja (X1)**

Kemampuan dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan kepadanya berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan yang dimilikinya pada bidang pekerjaan tertentu. Adapun indikator kemampuan kerja dalam penelitian ini adalah:

- a. Keyakinan dan Nilai-nilai
- b. Keterampilan
- c. Pengalaman
- d. Karakteristik kepribadian

#### **Motivasi (X2)**

Motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan yang berasal dari faktor eksternal baik dalam hal situasi lingkungan kerja, maupun gaji yang diperoleh pegawai. Adapun yang menjadi indikator dalam motivasi yaitu diantaranya (Hedirachman (2006:73):

- Kebutuhan kekuasaan

- Kebutuhan afiliasi
- Kebutuhan social
- Reward

### **Fasilitas Kerja (X3)**

Fasilitas Kerja merupakan suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan tenaga atau output: input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk nilai. Indikator produktivitas menurut Sedarmayanti (2001) yang dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore dan Erich Fromm tentang individu yang produktif, indikator fasilitas menurut Faisal dalam Ermia dan Sembiring (2012) adalah:

- a. Sesuai dengan kebutuhan,
- b. Mampu mengoptimalkan hasil kerja,
- c. Mudah dalam penggunaan,
- d. Mempercepat proses kerja,
- e. Penempatan ditata dengan benar.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Hasil pengujian validitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1: Hasil Pengujian Validitas dan realibilitas Variabel Kemampuan**

Item	Korelasi	Kesimpulan
X1.1	0,551	Valid
X1.2	0,790	Valid
X1.3	0,829	Valid
X1.4	0,648	Valid
<b>Koefisien Alpha = 0,668 (Reliabel)</b>		

Sumber: Data Primer diolah, 2018.

Dari data pada Tabel diatas terlihat bahwa ketiga item memiliki nilai korelasi keseluruhan diatas 0,30, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Demikian pula nilai koefisien *alpha croanbach* diatas 0.60 sehingga instrumen variabel kemampuan (X1) dinyatakan valid dan reliabel

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi**

Item	Korelasi	Kesimpulan
X2.1	0,835	Valid
X2.2	0,686	Valid
X2.3	0,674	Valid
X2.4	0,719	Valid
<b>Koefisien Alpha = 0,672 (Reliabel)</b>		

Sumber : Data Primer, diolah 2018

Dari data pada Tabel diatas terlihat bahwa kelima item memiliki nilai korelasi keseluruhan diatas 0,30, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Demikian pula nilai koefisien *alpha croanbach* diatas 0.60 sehingga instrumen variabel Motivasi (X2) dinyatakan valid dan reliabel.

Variabel Kedisiplinan (X3) diukur berdasarkan empat indikator, dengan total sebanyak 4 item sesuai instrumen yang dibentuk. Hasil pengujian validitas dan relibilitas instrumen variabel Kedisiplinan dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:



**Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Fasilitas Kerja**

Item	Korelasi	Kesimpulan
X3.1	0,845	Valid
X3.2	0,606	Valid
X3.3	0,641	Valid
X3.4	0,727	Valid
X3.5	0,878	Valid

**Koefisien Alpha = 0,787 (Reliabel)**

Sumber : Data Primer, diolah 2018

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 terlihat bahwa keempat item memiliki nilai korelasi keseluruhan diatas 0,30, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Demikian pula nilai koefisien *alpha croanbach* diatas 0.60 sehingga instrumen variabel fasilitas kerja (X3) dinyatakan valid dan reliabel.

Variabel Kinerja (Y) diukur berdasarkan lima indikator, dengan total sebanyak 5 item sesuai instrumen yang dibentuk. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen variabel Kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai**

Item	Korelasi	Kesimpulan
Y.1	0,790	Valid
Y.2	0,856	Valid
Y.3	0,693	Valid
Y.4	0,773	Valid

**Koefisien Alpha = 0,785 (Reliabel)**

Sumber : Data Primer, diolah 2018

Berdasarkan data pada Tabel 4 terlihat bahwa keempat item memiliki nilai korelasi keseluruhan diatas 0,30, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Demikian pula nilai koefisien *alpha croanbach* diatas 0.60 sehingga instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dan reliabel.

Pada variabel kemampuan (X1) terdapat empat indikator yaitu Keyakinan dan nilai-nilai (X1.1); Keterampilan (X1.2), Pengalaman (X1.3) dan Karakteristik kepribadian (X1.4). Tabel berikut ini menyajikan hasil analisis deskripsi variabel Kemampuan (X1) :

**Tabel 5. Deskripsi Kemampuan (X1)**

Item	Pilihan Jawaban					Rata-rata
	%ST S	%TS	% R	% S	% SS	
X1.1	0	0	3,3	75	21,7	4,18
X1.2	0	0	3,3	75	21,7	4,18
X1.3	0	0	8,3	65	26,7	4,18
X1.4	0	0	0	80	20	4,20
<b>Total Rata-rata Kemampuan (X1)</b>						4,185

Sumber : Data Primer, diolah 2018

Pada variabel Motivasi (X2) terdapat empat indikator yaitu Kebutuhan kekuasaan (X2.1); kebutuhan afiliasi (X2.2); kebutuhan sosial (X2.3); dan reward (X2.4). Tabel berikut ini menyajikan hasil analisis deskripsi variabel Motivasi (X2):

**Tabel 6. Deskripsi Motivasi (X2)**

Item	Pilihan Jawaban					Rata-rata
	%ST S	%T S	% R	% S	% SS	
X2.1	3,3	13,3	25	33,3	25	3,63
X2.2	0	1,7	11,7	76,7	10	3,95
X2.3	0	0	1,7	81,7	16,7	4,15
X2.4	0	0	6,7	76,7	16,7	4,10

Total Rata-rata Motivasi (X2) 3,95

Sumber : Data Primer, diolah 2018

Pada variabel Fasilitas Kerja (X3) terdapat lima indikator yaitu Sesuai dengan kebutuhan (X3.1); Mampu mengoptimalkan hasil kerja(X3.2); Mudah dalam penggunaan (X3.3); Mempercepat proses kerja(X3.4) dan Penempatan ditata dengan benar (X3.5); Tabel berikut ini menyajikan hasil analisis deskripsi variabel Fasilitas Kerja (X3) :

**Tabel 7. Deskripsi Fasilitas Kerja (X3)**

Item	Pilihan Jawaban					Rata-rata
	%STS	%TS	% R	% S	% SS	
X3.1	0	13,3	10	60	16,7	3,80
X3.2	0	1,7	1,7	83,3	13,3	4,08
X3.3	0	0	8,3	85	6,7	3,98
X3.4	0	0	8,3	75	16,7	4,08
X3.5	0	5	30	53,3	11,7	3,72
Total Rata-rata Fasilitas Kerja (X3)						3,93

Sumber : Data Primer, diolah 2018

Pada variabel Kinerja Pegawai (Y) diukur dalamempatindikator yaitu Kecepatan (Y.1); Keakuratan (Y.2); Kreativitas(Y.3); dan Keramahan dalam memberi pelayanan (Y.4). Tabel berikut ini menyajikan hasil analisis deskripsi variabel Kinerja Pegawai (Y):

**Tabel 8. Deskripsi Kinerja Pegawai (Y)**

Item	Pilihan Jawaban					Rata-rata
	%STS	%TS	% R	% S	% SS	
Y.1	0	0	8,3	73,3	18,3	4,10
Y.2	0	0	10	71,7	18,3	4,08
Y.3	0	1,7	0	81,7	16,7	4,13
Y.4	0	0	1,7	58,3	40	4,38
Total Rata-rata Kinerja Pegawai (Y)						4,17

Sumber : Data Primer, diolah 2018

#### a. Hasil Analisis Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi berganda pada model Kemampuan (X1), Motivasi (X2), dan Fasilitas Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), dapat dilihat pada tabel 9 yang akan disajikan sebagai berikut :

**Tabel 9. Hasil Estimasi Model Regresi**

Varibel Bebas	Satuan Kerja		
	Koefisien	t-Stat	Sig
Konstanta	0,605		
Kemampuan (X1)	0,408	4,095	0,000
Motivasi (X2)	0,115	1,222	0,227
Fasilitas Kerja (X3)	0,379	5,640	0,000
Adjusted R-Square = 0,615			
F-Stat = 32,388			
F-Tabel = 2,77			
F-Sig = 0,000			

*Sumber : Data Penelitian diolah 2018*

Dari tabel 9 diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* menunjukkan nilai sebesar 0,615 yang berarti sebesar 61,5% variasi perubahan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yaitu Kemampuan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Fasilitas Kerja (X3), sedangkan sisanya sebesar 38,5% dipengaruhi oleh variabel diluar estimasi.

Adapun model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh sesuai tabel diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,605 + 0,408 X_1 + 0,115 X_2 + 0,379 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai  
X1 = Kemampuan  
X2 = Motivasi  
X3 = Fasilitas Kerja  
e = standar error

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karena konstanta bernilai positif (0,605) dan koefisien X1 (Kemampuan) = 0,408 juga bertanda positif dapat diartikan bahwa jika Kemampuan (X1) naik atau bertambah satu poin maka Kinerja juga akan naik sebesar 0,408, demikian pula sebaliknya jika Kemampuan berkurang maka Kinerja juga akan berkurang.
2. Karena konstanta bernilai positif (0,605) dan koefisien Motivasi (X2 = 0,115), bernilai positif dapat diartikan bahwa jika motivasi bertambah satu poin maka Kinerja juga akan naik sebesar 0,115, begitupun sebaliknya jika Motivasi berkurang maka Kinerja juga akan berkurang.

Karena konstanta bernilai positif (0,605) dan koefisien variabel Fasilitas Kerja (X3 = 0,379), bernilai positif maka hal ini menunjukkan bahwa jika Kedisiplinan (X3) bertambah satu poin maka Kinerja (Y) juga akan bertambah sebesar 0,379, begitupun sebaliknya jika Kedisiplinan berkurang maka kinerja akan berkurang.

## **b. Uji Hipotesis**

### **a. Uji F-Hitung**

Uji F-Hitung digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yakni variabel Kemampuan Kerja, Motivasi dan Fasilitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan Tabel 4.13, nilai F-hitung model menunjukkan angka sebesar 32,388, maka dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% dan nilai df (*Degree of Freedom*) pembilang sebesar 3 dan df (*Degree of Freedom*) penyebut sebesar 56 diperoleh F-tabel sebesar 2,77. Dengan sig. F sebesar 0,000. Sehingga nilai F-hitung > F-tabel (32,388 > 2,77). Demikian pula nilai sig. F < 0,05. Hal ini memberikan kesimpulan untuk menolak hipotesis H0 dan menerima Ha. Sehingga menunjukkan bahwa variabel bebas yakni Kemampuan Kerja, Motivasi dan Fasilitas Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yakni Kinerja Pegawai.

### **b. Uji t-Hitung**

Uji t-hitung merupakan pengujian untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu variabel Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja secara parsial (individu) memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap variabel terikat yakni Kinerja Pegawai. Dengan pengujian t-hitung dua arah, tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% dan nilai df (*Degree of Freedom*) sebesar 56, diperoleh t-tabel sebesar 2,00324, maka menghasilkan pengujian t-hitung sebagai berikut

**Tabel 10. Hasil Uji-t**

Variabel Bebas	Satuan Kerja				Kesimpulan
	Koefisien	Beta	t-hitung	Sig.t	
Kemampuan (X1)	0,408	0,350	4,095	0,000	Signifikan
Motivasi (X2)	0,115	0,116	1,222	0,227	Tidak signifikan
Fasilitas Kerja (X3)	0,379	0,544	5,640	0,000	Signifikan

Sumber : Data Penelitian diolah 2018

Berdasarkan Tabel 10, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Kemampuan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,095 dengan nilai sig.t sebesar 0,000. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 2,003. Karena nilai t-hitung > t-tabel (4,095 > 2,003), dan nilai Probabilitas < 0,05 (0,000 < 0,05) serta koefisien bertanda positif (0,408) hubungannya positif atau searah dan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya Kemampuan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. Artinya jika tingkat kemampuan kerja ditingkatkan maka kinerja juga akan bertambah begitupun sebaliknya, jika kemampuan berkurang maka kinerja juga akan berkurang.
2. Motivasi (X2) secara parsial terhadap Kinerja, diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,222 dengan nilai sig.t sebesar 0,227. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 2,003. Karena nilai t-hitung < t-tabel (1,222 < 2,003), dan nilai Probabilitas > 0,05 (0,227 > 0,05) serta koefisien bertanda positif (0,115) hubungannya positif atau searah tetapi tidak signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang artinya Motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. Artinya jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja juga akan bertambah begitupun sebaliknya, jika motivasi berkurang maka kinerja juga akan berkurang. Pada penelitian ini motivasi tidak signifikan karena pada indikator kebutuhan kekuasaan dinilai rendah oleh responden.
3. Fasilitas Kerja (X3) secara parsial terhadap Kinerja, diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,640 dengan nilai sig.t sebesar 0,000. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 2,003. Karena nilai t-hitung > t-tabel (5,640 > 2,003), dan nilai Probabilitas < 0,05 (0,000 < 0,05) serta koefisien bertanda positif (0,379) mengindikasikan hubungannya positif atau searah dan signifikan. Maka Hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. Artinya semakin baik fasilitas kerja yang tersedia maka akan memperbaiki kinerja seseorang. Demikian pula sebaliknya jika fasilitas kerja tidak memadai maka kinerja seseorang tidak akan menjadi lebih baik.

Untuk menentukan variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat dari variabel terikat terstandarisasi atau beta. Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat bahwa variabel Fasilitas Kerja (X3) yang paling dominan mempengaruhi Kinerja

Pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng yaitu dengan nilai Beta sebesar 0,544 dibanding variabel lainnya yaitu Kemampuan Kerja (X1) dengan nilai Beta sebesar 0,350 dan Motivasi (X2) dengan nilai Beta sebesar 0,116.

### **Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,095 dengan nilai sig.t sebesar 0,000. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 2,003. Karena nilai t-hitung > t-tabel ( $4,095 > 2,003$ ), dan nilai Probabilitas < 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) serta koefisien bertanda positif (0,408) hubungannya positif atau searah dan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya Kemampuan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. Artinya jika tingkat kemampuan ditingkatkan maka kinerja juga akan bertambah begitupun sebaliknya, jika kemampuan berkurang maka kinerja juga akan berkurang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu (Jaya, Indra) Jurnal Penelitian Universitas Jambi: Seri Humaniora Vol 14, No 1 (2012): Jurnal Penelitian Universitas Jambi : Seri Humaniora; menunjukkan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Tanjung Jabung Barat. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kemampuan seseorang maka kinerjanya juga semakin meningkat.

Menurut Thoha (2007) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Robbins (2003) menyebutkan bahwa kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut, Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins dan Judge, 2008).

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi (X2) secara parsial terhadap Kinerja, Motivasi (X2) secara parsial terhadap Kinerja, diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,222 dengan nilai sig.t sebesar 0,227. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 2,003. Karena nilai t-hitung < t-tabel ( $1,222 < 2,003$ ), dan nilai Probabilitas > 0,05 ( $0,227 > 0,05$ ) serta koefisien bertanda positif (0,115) hubungannya positif atau searah tetapi tidak signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang artinya Motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. Artinya jika menginginkan untuk meningkatkan kinerja pegawai maka motivasi harus ditingkatkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Dapu, Valensia Angelina Wisti (University of Sam Ratulangi Manado), JURNAL RISET EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI Vol 3, No 3 (2015) : Jurnal EMBA, Hal 241 -362 ; Judul Penelitian : *The Influence of Work Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado*. ; Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan diharapkan memperhatikan motivasi karyawan untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2005) bahwa Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau

energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

### **Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja (X3) secara parsial terhadap Kinerja, diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,640 dengan nilai sig.t sebesar 0,000. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 2,003. Karena nilai t-hitung > t-tabel ( $5,640 > 2,003$ ), dan nilai Probabilitas < 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) serta koefisien bertanda positif (0,379) mengindikasikan hubungannya positif atau searah dan signifikan. Maka Hipotesis H1 diterima dan Ho ditolak, yang artinya Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. Artinya semakin baik fasilitas kerja yang tersedia maka akan memperbaiki kinerja seseorang. Demikian pula sebaliknya jika fasilitas kerja tidak memadai maka kinerja seseorang tidak akan bertambah.

Penelitian sebelumnya menguatkan adanya hubungan antara fasilitas kerja dengan kinerja yakni Arofah, Rupik; Pramusinto, Hengky Economic Education Analysis Journal Vol 4 No 1 (2015): dalam penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik fasilitas kerja yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi maka semakin meningkat pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan.

Menurut Ermianti dan Sembiring (2012), fasilitas kerja merupakan ketersediaan sarana atau alat untuk mempermudah dan mendukung aktivitas pegawai pada perusahaan atau organisasi sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal. Dalam hal ini, fasilitas kerja adalah sesuatu yang harus disediakan oleh perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas pendukung untuk kemudahan dan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

### **Variabel paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat dari variabel terikat terstandarisasi atau beta. Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat bahwa variabel Fasilitas Kerja (X3) yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng yaitu dengan nilai Beta sebesar 0,544 dibanding variabel lainnya yaitu Kemampuan Kerja (X1) dengan nilai Beta sebesar 0,350 dan Motivasi (X2) dengan nilai Beta sebesar 0,116.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian berjudul Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng.
2. Motivasi berpengaruh positif atau searah tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng.
3. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng.



4. Variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng adalah variabel Fasilitas Kerja

## REFERENSI

- Ashari, Muhammad.2014. *The Effec of Training and Work Motivation to Employee Performance PT. Nasmoco Pemuda Semarang*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol.3 Nomor 4. Hal.171-184.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : RinekaCipta
- As'ad, 2000. *Psikologi Industri*. Ed 4, Yogyakarta : Liberty.
- Azwar, S. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bharata, Atep. 2004. *Dasar- dasar Pelayanan Prima*. Jakarta :Elex Media. Komputindo.
- Chatab, Nevizond. 2007. *Profil Budaya organisasi: Mendiagnosis Budaya dan Merangsang Perubahannya*. Bandung: Alfabeta
- Dapu, Valensia Angelina Wisti, 2015. *The Influence Of Work Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol.3 No.3:Jurnal EMBA, Hal.241-362.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007, *Manajemen. Sumber Daya Manusia*, (Ed Revisi 9), Jakarta : PT. BumiAksara.
- Istianto, Bambang. 2011. *Manajemen Pemerintahan dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Juliantara, Dadang. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: PEMBARUAN.
- Kasmir. 2006. *Manajemen Perbankan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2003.*Perilaku Organisasi*. Alih bahasa Erly Suandy.Buku 1. Jakarta:Salemba Empat.
- Lewis, Carol W., and Stuart C. Gilman. 2005. *The Ethics Challenge in Public Service: A Problem-Solving Guide*. Market Street, San Fransisco: Jossey-Bass.
- Lukman, Sampara. 2006. *Manajemen Kualitas Pelayanan*. Jakarta: STIA LAN Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja. Rosdakarya: Bandung.
- Moenir, 2002.*Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. BumiAksara. Jakarta.
- Mustafa, Zainal 2009, *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*, Yogyakarta :Graha Ilmu.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Cetakan Pertama. Gadjah Mada University Press.Yogyakarta.

- Panggabean, Mutiara S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta, Mediakom.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke-12. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi, Jilid 2*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Siagian, S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 9. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2005. *Reformasi Pelayanan Publik : Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinamo, Jansen H, 2002. *Etos Kerja 21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, Ed 1, Jakarta, Institut Darma Mahardika
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bandung: Mandar Maju.
- Stoner, A.F, James, et. al,. 2005. *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Alih Bahasa: Alexander Sindoro : PT Buana Ilmu Populer. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Yogyakarta : Fisipol UGM.
- Tjiptono, Fandy. 2005. *Pemasaran Jasa*, Malang: Bayumedia Publishing.
- Umar, Husein. 2010. *Riset pemasaran dan bisnis*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- UU Mendiknas No. 45 Tahun 2002
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wungu, J. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan anda dengan Merit System*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta